Extrait gratuit de la documentation **Social Bâtiment**

Cadre ETAM Ouvrier

L'utilisation d'une couleur par partie vous permet de vous situer rapidement dans la documentation.

1. Définition du temps de travail effectif

A) Définition

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. » (C. trav., art. L. 3121-1)

Dans le Bâtiment, la durée du travail correspond au « *temps de travail effectif, à l'exclusion du temps d'habillage et de déshabillage, de casse-croûte et de trajet* ». *(CCN Ouvriers du Bâtiment, art. 3-16)*

Les points importants se repèrent rapidement, la lecture du texte est facilitée.

IMPORTANT :

Déterminer le travail effectif accompli par le salarié permet, dans un second temps, de définir sa rémunération. Cela donne également l'occasion à l'employeur de vérifier que les durées maximales de travail sont bien respectées, évitant ainsi toute sanction en cas de contrôle ou de contestation du salarié.

Ces deux définitions demeurent peu précises et nécessitent donc un approfondissement face aux situations de travail rencontrées.

B) Temps de trajet

1/ Principe

Le temps de trajet des salariés peut ou non être considéré comme du temps de travail effectif. Les conséquences sont importantes car, s'il est reconnu comme temps de travail effectif, ce temps de trajet entre dans le décompte pour la détermination des heures supplémentaires, des durées maximales de travail et doit être rémunéré intégralement sur la base de la rémunération habituelle du salarié.

Tous les salariés sont concernés par le temps de trajet, que cela soit pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail ou pour rejoindre deux lieux de travail différents pendant la journée. Or, les règles sont différentes selon la nature du déplacement.

ATTENTION :

Dans tous les cas décrits, les règles sont identiques pour le salarié se rendant dans un établissement de l'entreprise ou au siège de l'entreprise. Le point de référence est le lieu de rattachement administratif du salarié tel que défini dans son contrat de travail. Les règles sont aussi les mêmes quel que soit le sens du déplacement, aller ou retour.

Les pictogrammes indiquent si les dispositions énoncées concernent les cadres et/ou les ETAM et/ou les ouvriers, tout au long de la documentation.

2/ Trajet domicile-siège de l'entreprise

Ce trajet n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, que le salarié utilise son propre véhicule, un véhicule de l'entreprise ou les transports en commun. Il en est d'ailleurs de même si le salarié conducteur organise le ramassage d'autres salariés à la demande de l'employeur et avec un véhicule de l'entreprise, sauf si l'employeur lui impose de passer par le siège de l'entreprise. *(Cass. soc., 21 mai 1992, n° 91-40026)*

En effet, « *le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif* ». *(C. trav., art. L. 3121-4)* Ce temps ne fait l'objet d'aucune rémunération ni indemnité, hors cas de l'utilisation des transports en commun.

Précision sur l'indemnisation des déplacements dans la sous-partie : 7.3.2.B.

3/ Trajet domicile-chantier lorsque le passage du salarié par le siège est obligatoire

Le salarié, obligé de se rendre au siège de l'entreprise (pour récupérer notamment du matériel) avant d'aller sur le chantier, voit ce temps de trajet affecté par une contrainte de l'employeur liée à l'exécution du travail (le transport du matériel). Dans ce cas, la partie du temps de trajet entre le domicile et le siège n'est pas du temps de travail effectif.

Par contre, dès l'arrivée au siège, le salarié doit être considéré comme étant en train d'accomplir du travail effectif. La durée du remplissage du véhicule ainsi que celle du trajet pour se rendre sur le chantier constituent du temps de travail effectif. Car, à partir de son arrivée au siège, le salarié est à la disposition de l'employeur : il exécute une mission suite à sa directive. *(Cass. soc., 13 mars 2002, n° 99-42998)*

Les mêmes règles sont à appliquer pour le décompte du temps de trajet du salarié auquel l'employeur impose la présence au siège de l'entreprise à une heure donnée pour être amené sur le chantier par un de ses collègues.

Ce temps est rémunéré au salarié au taux normal et entre dans le décompte pour la détermination des heures supplémentaires et des durées maximales de travail. Cette règle est valable que ces temps de trajet soient accomplis pendant ou en dehors de l'horaire habituel de travail du salarié.

Le personnel de chantier bénéficie en plus d'une indemnisation particulière liée à la mobilité de son lieu de travail.

► *Retrouvez l'information sur l'indemnité de trajet des ouvriers dans la sous-partie : 7.3.3.D.*

ATTENTION :

Lorsque l'employeur demande à un salarié d'effectuer le ramassage de ses collègues en passant obligatoirement par le siège avant de rendre sur le chantier, les règles à respecter sont celles du salarié contraint de se rendre au siège pour récupérer des matériaux. Le temps de trajet entre le domicile et le siège ne constitue pas du temps de travail effectif, à l'inverse du temps de trajet entre le siège et le chantier.

4/ Trajet domicile-chantier lorsque le passage du salarié par l'entreprise n'est pas obligatoire

Ce trajet suit la même règle que le trajet entre le domicile et le siège de l'entreprise. Le temps de trajet du salarié, qui utilise son véhicule personnel, un véhicule de l'entreprise ou les transports en commun pour se rendre directement de son domicile au chantier, ne constitue pas du temps de travail effectif.

Il en est ainsi aussi lorsque le salarié décide d'utiliser un transport organisé à partir du siège de l'entreprise par l'employeur pour rejoindre le chantier. Pour cela, l'utilisation de ce transport collectif doit être laissée au choix du salarié et non imposée par l'employeur. *(Circulaire DRT n° 2013-06 du 14 avril 2003)*

Avis de l'expert :

Lorsque vous mettez en place un transport collectif à partir du siège, cela peut permettre de limiter les frais de route (indemnité de transport ou remboursement des frais kilométriques). Au niveau de la rémunération des salariés et du temps de travail effectif, la seule différence concerne le conducteur. Pour lui, vous imposez bien la présence au siège pour réaliser le transport des équipes. En conséquence, il doit être considéré comme étant en situation de travail effectif dès son arrivée au siège et bénéficier de sa rémunération habituelle pour les heures accomplies depuis l'arrivée au siège. Pour les passagers, le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif : ils ne perçoivent donc aucune rémunération (hors cas du grand déplacement). Il vous est conseillé d'afficher une note de service précisant le choix laissé pour se rendre sur le chantier afin d'éviter de futurs contentieux sur l'indemnisation des déplacements.

Dans le cadre de l'abonnement, les téléchargements des modèles associés à la thématique sont disponibles au sein du contenu de la documentation.

Téléchargez le modèle « Note de service transport du siège aux chantiers »

Contrairement au trajet domicile-siège, le personnel de chantier bénéficie d'une indemnisation particulière liée à la mobilité de son lieu de travail.

► *Retrouvez l'information sur l'indemnité de trajet des ouvriers dans la sous-partie : 7.3.3.D.*

Lorsque le salarié utilise un véhicule personnel ou des moyens de transports publics pour se rendre sur le chantier, il peut bénéficier d'une prise en charge des frais.

► *Retrouvez l'information sur l'indemnisation des frais de transport des ouvriers dans la sous-partie : 7.3.3.C.*

5/ Trajet entre domicile et lieu de mission pour le personnel sédentaire

Lorsque les salariés travaillent sur un seul lieu de travail (personnel administratif, personnel d'atelier), le trajet entre le domicile et ce lieu n'est pas considéré comme du temps de travail et suit le régime du déplacement entre domicile et siège.

Par contre, lorsque le salarié doit commencer sa journée, dans le cadre de ses fonctions, en se rendant dans un lieu inhabituel (déplacement chez un client, déplacement sur un autre

Les associations de thématiques vous renvoient vers les sous-parties qui peuvent vous intéresser, pour une navigation plus facile et rapide.

établissement de l'entreprise), le temps de trajet, qui dépasse le temps habituel de trajet du salarié entre son domicile et son lieu de travail, fait l'objet d'un traitement particulier. Ce temps de trajet ne constitue pas du temps de travail effectif mais peut donner lieu, au profit du salarié, à une contrepartie financière ou sous forme de repos.

Cette contrepartie doit être prévue par un accord d'entreprise. À défaut, elle doit être définie par décision unilatérale de l'employeur, après avis du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel).

6/ Cas du grand déplacement

Lorsque les salariés partent en grand déplacement, le temps de trajet ne constitue pas, en principe, du temps de travail effectif. *(C. trav., art. L. 3121-4)*

► *Retrouvez l'information sur la notion de grand déplacement dans la sous-partie : 7.3.4.A.*

Ce principe vaut quel que soit le mode de déplacement du salarié (voiture, train, avion, bus). L'indemnisation de ce temps de trajet diffère selon la catégorie professionnelle du salarié :

	Ouvrier	ETAM	Cadre
Temps de trajet situé en dehors de l'horaire habituel de travail	Indemnisation correspondant à 50 % du taux horaire multiplié par le temps concerné (CCN ouvriers Bâtiment, art. 8.24)	Contrepartie sous forme financière ou de repos*	Contrepartie sous forme financière ou de repos*
Temps de trajet situé dans l'horaire habituel de travail	Maintien intégral du salaire	Maintien intégral du salaire	Maintien intégral du salaire

* *La contrepartie doit être prévue par accord d'entreprise. À défaut, elle doit être définie par décision unilatérale de l'employeur, après avis du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel).*

Sous forme de tableau, l'information est compréhensible en un clin d'œil.

Les frais de trajet (billets, essence, péage) sont remboursés au salarié sur présentation des factures dans les limites fixées au préalable par l'entreprise. Dans tous ces cas de figure, ce temps de trajet n'entre pas dans le décompte de la durée du travail (heures supplémentaires, durées maximales de travail).

Attention, il existe une exception à l'ensemble de ces dispositions pour le salarié auquel l'employeur impose de conduire un véhicule amenant ses collègues sur le lieu du chantier en grand déplacement (ou amenant des matériaux sur le chantier). Le conducteur, qui est alors placé sous la direction de l'employeur dès lors qu'il répond à un ordre formel de sa part, doit être considéré comme étant en train d'accomplir du travail effectif. En conséquence, le temps de trajet du conducteur, dès son arrivée sur le point de ramassage fixé par l'employeur, doit être considéré comme du temps de travail effectif.

Ces heures doivent être payées au titre du temps de travail effectif et entrent dans le champ de la durée du travail servant à définir les heures supplémentaires et les durées maximales de travail.

Les nombreux avis d'expert sont bien mis en avant, ils sont intéressants à prendre en compte dans vos démarches.

Avis de l'expert :

La durée du trajet du conducteur, sur des chantiers très éloignés, vous contraint à individualiser son temps de travail sur le chantier afin de respecter les durées maximales du travail. Cela permet aussi d'éviter le paiement d'heures supplémentaires. Attention à la fatigue engendrée par la conduite et aux conséquences possibles en termes d'accidents du travail sur le chantier. Pour faire face aux difficultés d'organisation des plannings de chantiers en grand déplacement, vous pouvez imposer deux conducteurs différents à l'aller et au retour.

7/ Trajet entre deux chantiers ou deux lieux de travail

Ce temps de trajet est considéré comme du temps de travail effectif, le salarié étant sous la direction de l'employeur et dans l'exercice de ses fonctions.

IMPORTANT :

Peu importe le temps dont dispose le salarié pour se rendre sur le chantier ou le lieu de travail suivant, et peu importe que les trajets soient entrecoupés d'interruptions pendant lesquelles le salarié vaque à des occupations personnelles, dès lors qu'il reste malgré tout à la disposition de l'entreprise. *(Cass. crim., 2 septembre 2014, n° 13-80665)*

Les références aux textes officiels sont indiquées dans la documentation, les sources d'information sont fiables.

C) Temps de pause, de restauration et d'habillage

Le temps nécessaire à la restauration comme celui consacré aux pauses n'est pas considéré comme du temps de travail effectif si l'employeur laisse le salarié libre de ses mouvements lors de ces temps.

À défaut, si le salarié doit rester à la disposition permanente de l'employeur, ces temps sont appréciés comme du temps de travail effectif. *(C. trav., art. L. 3121-2)*

Le temps d'habillage et de déshabillage ne constitue pas du temps de travail effectif. Par contre, lorsque le port des vêtements est imposé par l'employeur (par exemple, en raison d'un impératif de sécurité) et que les opérations d'habillage et de déshabillage sont réalisées sur le lieu de travail, le salarié doit bénéficier de contreparties financières ou sous forme de repos. *(C. trav., art. L. 3121-3 et CCN ouvriers Bâtiment, art. 3-16)*

L'employeur doit également prévoir des contreparties lorsque les conditions d'insalubrité du poste de travail du salarié lui imposent, pour des raisons d'hygiène, de revêtir et enlever la tenue de travail sur le lieu de travail. Même si l'employeur n'a pas imposé formellement le port de ces vêtements. *(Cass. soc., 10 juillet 2013, n° 12-13598)*

Exemple :

Les salariés réalisant des travaux de désamiantage doivent obligatoirement porter des vêtements de protection qui doivent être mis et enlevés sur le lieu de travail pour éviter toute contamination. Le temps d'habillage et de déshabillage doit alors donner lieu à des contreparties de la part de l'employeur. Néanmoins, celui-ci dispose aussi de la possibilité de considérer volontairement ce temps comme du temps de travail effectif : aucune contrepartie ne doit alors être donnée au salarié, ce temps étant payé normalement et étant décompté de la durée du travail.

Les mises en garde sont bien visibles, pour ne pas passer à côté.

Aucune contrepartie n'étant prévue dans les conventions collectives du Bâtiment, il appartient à l'employeur de négocier un accord d'entreprise sur la question ou de prévoir ces contreparties dans le contrat de travail ou dans une décision unilatérale. Elles peuvent prendre la forme d'une prime exceptionnelle ou forfaitaire, d'un taux horaire majoré, d'un repos compensateur, etc.

ATTENTION :

Dans les entreprises où sont effectués des travaux insalubres et salissants, le salarié exposé doit bénéficier, en plus des temps dédiés à l'habillage et au déshabillage, d'une pause pour la douche. Ce temps de douche ne constitue pas du temps de travail effectif mais doit néanmoins donner lieu au versement d'une contrepartie, égale au tarif normal de rémunération du salarié. La liste des travaux concernés par cette disposition figure dans un arrêté du 23 juillet 1947 (sont visés notamment les travaux dans les égouts, les travaux exposant à l'amiante et aux peintures plombifères, l'entretien des chaudières, etc.). *(C. trav., art. R. 3121-2)*

D) Astreintes

1/ Principe

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. Par contre, le temps d'attente du salarié n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et doit uniquement donner lieu à une contrepartie financière ou sous forme de repos. *(C. trav., art. L. 3121-5)*

IMPORTANT :

Si le salarié est contraint par l'employeur de rester sur son lieu de travail, on ne peut alors parler d'astreinte. Le temps passé par le salarié doit être ici considéré comme du temps de travail effectif, sans distinction entre temps d'attente et temps d'intervention.

Le recours à l'astreinte est courant dans les entreprises de plomberie, chauffage, électricité, génie climatique, etc. pour faire face aux besoins de dépannage urgent, facilité notamment par la mise à la disposition du salarié d'astreinte d'un téléphone portable appartenant à l'entreprise.

2/ Mise en place

La mise en place des astreintes doit être formalisée. Son organisation doit être prévue par écrit, tout comme les contreparties dont peut bénéficier le salarié pour la période d'astreinte. Elle doit résulter :

– soit d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement ;

En cas de précision sur un sujet donné, le chemin pour y accéder vous est indiqué.

Avis de l'expert :

Il n'existe pas de dispositions spécifiques sur l'astreinte dans les conventions collectives nationales du Bâtiment. Mais il existe sur le sujet des accords régionaux concernant les entreprises du BTP, accords dont certains ont fait l'objet d'une extension totale ou partielle. Si vous envisagez la mise en place de l'astreinte, vous devez donc vous rapprocher de votre syndicat patronal ou de la DIRECCTE pour vérifier l'existence de telles dispositions.

– soit d'une décision de l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'il en existe et information de l'inspecteur du travail.

Chaque salarié doit avoir connaissance de ses périodes individuelles d'astreintes quinze jours à l'avance (délai réduit à un jour en cas de circonstances exceptionnelles et/ou de travaux urgents).

Seul un salarié pour lequel le contrat de travail prévoit la possibilité d'être affecté sur une astreinte doit obligatoirement accepter la décision de l'employeur. Si rien n'est prévu, l'employeur doit proposer au salarié une modification de son contrat de travail, modification nécessitant l'accord du salarié.

Précision sur la modification du contrat dans la sous-partie : 2.1.1.B.3.

L'employeur doit aussi remettre à chaque salarié concerné par les astreintes un document récapitulatif mensuel mentionnant le nombre d'heures d'astreintes assurées pendant le mois écoulé et les contreparties attribuées. Une copie de ces documents doit être tenue à la disposition de l'inspecteur du travail pendant un an.

ATTENTION :

Le non-respect de cette obligation d'information du salarié est sanctionné par une peine d'amende prévue pour les contraventions de 4e classe (soit 750 euros) par salarié concerné. *(C. trav., art. R. 3124-4)*

3/ Articulation des astreintes avec les repos quotidiens et hebdomadaires

La période d'astreinte est considérée comme du temps de repos et doit donc être prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire. *(C. trav., art. L. 3121-6)*

Par contre, les périodes d'intervention sont, bien entendu, du temps de travail et interrompent donc le temps de repos.

Avis de l'expert :

Le principe posé par le Code du travail d'un repos quotidien de onze heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives interdit de neutraliser la période d'intervention et de faire la somme des heures écoulées avant et après celle-ci pour considérer que le salarié a bénéficié des durées minimales de repos. Le salarié n'aura joui de ses droits à une durée minimale de repos que s'il a bénéficié avant ou après son intervention d'une période de repos de onze heures consécutives (repos quotidien) ou de trente-cinq heures consécutives (repos hebdomadaire).

Si tel n'est pas le cas, il faudra tirer parti de l'article L. 3132-4 du Code du travail qui prévoit des dérogations aux durées minimales de repos en cas de « *travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations et aux bâtiments [...]* ». En effet, la plupart des interventions entrant dans le cadre d'une astreinte répondent à cette définition. Un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé doit être accordé aux salariés concernés.

[...]

Le détail de l'abonnement est disponible page suivante.

Vous pouvez souscrire à l'abonnement d'un an en remplissant le bon de commande page 10.

SOCIAL BÂTIMENT

Gagnez du temps et simplifiez-vous la gestion des salariés avec la référence du secteur depuis 1972.

Le guide pratique

Depuis 1972, c'est le véritable mode d'emploi pour vous simplifier la gestion du personnel. Il traite de tous les sujets relatifs à la gestion sociale dans le Bâtiment. Il fait référence aux dispositions générales du Code du travail, du Code de la Sécurité Sociale, s'appuie sur des cas de jurisprudence et intègre **toutes les spécificités des conventions collectives nationales du Bâtiment**.

- Pour faciliter vos recherches, le moteur de recherche (sur Internet) et un index très détaillé (dans l'ouvrage) sont à votre disposition
- Sur Internet, le guide est mis à jour et enrichi en permanence
- Inclus : Bulletins de veille

Vos conventions collectives sur Internet

Retrouvez toutes les dispositions à jour, spécifiques à votre secteur d'activité
Bénéficiez d'un **accès illimité** à 4 conventions collectives en intégralité et à jour, à choisir parmi près de 430 conventions **nationales, régionales et départementales**.
Inclus : Alertes actualité de vos conventions collectives par e-mail.

Le Code du travail sur Internet

Accédez rapidement et simplement à tous les articles du Code du travail.
Inclus : Bulletins de veille.

Les salaires minimaux sur Internet

Retrouvez les données indispensables tous les mois : salaires minimaux, valeurs de point, indemnités de repas et de petits déplacements pour les ouvriers, les ETAM et les cadres.

Les chiffres et indicateurs-clés sur Internet

- **Données sociales**

SMIC, plafonds salariaux, cotisations, barèmes, charges, contributions, indemnités…

- **Aides à l'emploi**

Bénéficiez des réductions applicables à votre entreprise.

- **Calendrier des obligations sociales et fiscales**

Retrouvez, date par date, les échéances pour votre entreprise, les opérations concernées, l'administration destinatrice ainsi que les modalités d'applications générales.

Les modèles personnalisables sur Internet

Retrouvez tous les modèles de lettres, de contrats, de certificats, de formulaires, de check-lists, de tableaux de synthèse et de calculs essentiels pour agir concrètement, rapidement et sans faire d'erreur.
Vous **personnalisez** chaque modèle puis vous **imprimez** le

→ VOS AVANTAGES

1. Spécifique :
toute la réglementation sociale du Bâtiment, les chiffres et informations actualisés, des centaines d'avis d'expert.

2. Complet :
les sujets sont traités de manière exhaustive pour obtenir les réponses à toutes vos interrogations.

3. Accessible :
pas de jargon juridique ! Les informations sont claires, pas besoin d'interpréter les textes.

Support papier

Support internet

Offres d'abonnement disponibles

Tarifs totaux, hors frais de port

Internet + Papier : **381 € HT**

Internet : **341 € HT**

BON DE COMMANDE PAGE SUIVANTE ›

BON DE COMMANDE

Ref : /73/WQ/W070101

Votre commande : **Social Bâtiment**

Cochez votre choix	Référence	**Prix € HT**	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
☐ **Offre Internet + Papier** L'abonnement d'1 an comprend : le guide pratique (papier + Internet) ; vos conventions collectives, les salaires minimaux, le Code du travail, les modèles personnalisables et les chiffres et indicateurs-clés (sur Internet).	SB0A	**332 , 00**	10 , 00	39 , 00	381 , 00	**407 , 61**
☐ **Offre Internet** L'abonnement d'1 an comprend : le guide pratique, vos conventions collectives, les salaires minimaux, le Code du travail, les modèles personnalisables et les chiffres et indicateurs-clés (sur Internet uniquement).	SB0W	**302 , 00**	—	39 , 00	341 , 00	**365 , 41**

VOTRE MODE DE PAIEMENT

☐ Virement bancaire (Banque Laydernier - RIB 10228 02648 14746000200 20 - SWIFT BIC LAYDFR2W)
☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des Éditions Tissot)

VOS COORDONNÉES

*(*Champs obligatoires)*

Raison sociale* Civilité* ☐ Monsieur ☐ Madame ☐ Mademoiselle

Nom* Prénom*

E-mail* Fonction, mandat*

Adresse de facturation

Code postal* Ville*

Adresse de livraison (si différente)

Code postal* Ville*

Téléphone* Fax

Effectif : Salariés

SIRET Code APE/NAF

Commentaires

Tarifs HT (pleins tarifs) valables jusqu'au 31/12/2015. TVA incluse dans les tarifs TTC (5,5% supports papier et informatique ; 20% services), sous réserve des taux de TVA applicables à la date de facturation. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant. **DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée. Photos, dates et sujets non contractuels. Le fait de passer commande implique votre adhésion entière et sans réserve aux Conditions générales de vente des Editions Tissot (disponibles sur www.editions-tissot.fr). Vous reconnaissez que vous avez bénéficié des informations suffisantes pour vous assurer de l'adéquation de l'offre à vos besoins.

DATE, CACHET ET SIGNATURE OBLIGATOIRES

Éditions Tissot
9 rue du Pré Paillard
CS 80109
74941 Annecy-le-Vieux CEDEX
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr

Pour tout renseignement, notre service client est à votre disposition au :
04 50 64 08 08